مصطفى مالك 3/S

قانون الشغل

(عناصر عقد الشغل)

التسميات والتعريف

ليس لقانون الشغل ماض بعيد في تاريخ القانون، وإنما نشأ حديثا، في ظل تطور الصناعات عموما، إلا أنه، وبالرغم من حداثة نشأته، صار يكتسي في الوقت الراهن أهمية كبيرة جعلته يتصدر مختلف فروع القانون الأخرى.

وإذا باتت أهميته قانون الشغل أمرا مسلما به، فإن تسميته قد عرفت خلافا في الرأي بين عدة اتجاهات، تبنى كل منها التسمية التي ترجحت لديه.

وهكذا كانت التسمية الأولى التي أطلقت على هذا الفرع من فروع القانون هي "التشريع الصناعي"، لعلة أن ظهور الصناعة وتطورها، وقتئذ، كان قد شكّل نقطة البدء في الاهتمام بقانون شغل مستقل. إلا أن هذه التسمية لم تكن موفقة لكونها جاءت مفتقرة إلى الدقة والشمول، ففضلا عن كونها تصرف الاعتقاد إلى أن قانون العمل يستغرق كل أنواع العمل الصناعي، التابع وغير التابع، فهي تحصر مجال قانون العمل فقط في القطاع الصناعي، والحال أن هذا القانون يحكم قطاعات أخرى كالتجارة والفلاحة وقطاع الخدمات.

ومن التسميات التي أطلقت على هذا القانون، في فترة من الفترات، تسمية "القانون العمالي". وإذا كانت هذه التسمية أفضل من سابقتها لكونها تنصرف إلى الاهتمام بفئة العمال، وهي الفئة التي يسعى قانون العمل إلى حمايتها، فإنها تظل، مع ذلك، قاصرة عن بلوغ خصيصة الشمول في الاصطلاح، لكون أن ظاهرها يدل على اقتصار قانون العمل فقط على هذه الفئة دون غيرها، بيد أن هذا القانون يهتم بطرفي العلاقة الشغلية، العمال من جهة، وأرباب العمل، من جهة أخرى.

وقد فضل البعض تسمية "القانون الاجتماعي" انطلاقا من كون هذا القانون يسعى إلى تحقيق السلم ، واستتباب الأمن الاجتماعيين في علاقة العمال بأرباب العمل، والذي قد ينعكس غيابه على أمن الجماعة كلها. ولكن انتقدت هذه التسمية بسبب أن وصف "الاجتماعية" ليس مقصورا على هذا القانون وحده، بل هو وصف مشترك يستغرق كافة القوانين، إذ القانون اجتماعي بطبعه.

وأمام تعدد هذه التسميات وعدم دقتها، فإنه قد ظهر اتجاه في الفقه الحديث أطلق على هذا القانون تسمية "قانون العمل"، وهي التسمية التي تبناها أغلب الفقهاء لدقتها وشموليتها في الدلالة على مضمون هذا القانون.

والجدير بالذكر أن واضعي قانون الشغل بالمغرب فضلوا استعمال لفظ "الشغل" عوضا عن لفظ "العمل"، من ناحية لكونهم أطلقوا على السند القانوني المنظم لعلاقات الشغل والموضوعات المرتبطة بها "مدونة الشغل"[1]، ومن ناحية أخرى لكونهم قد استغنوا عن اشتقاقات لفظ "العمل"، كالعامل

[1] الظهير الشريف رقم 1.03.194 المؤرخ ب 14 من رجب 1424/ 11 سبتمبر 2003 الصادر بتنفيذ القانون رقم 99-65 المتعلق بمدونة الشغل الجريدة الرسمية رقم 5167 الصادرة يوم الإثنين 8 دجنبر 2003

وصاحب أو رب العمل، إلى اصطلاحات اشتقت من لفظ الشغل أو الأجر، كعقد الشغل، والمشغل[2]، والأجير[3]...

وهكذا يمكن تعريف قانون الشغل بكونه مجموعة من القواعد القانونية التي تحكم الروابط الفردية والجماعية بين الأجراء والمشغلين. وقد أضاف أغلب الفقه إلى التعريف السالف الذكر، القواعد المتعلقة بنظام الضمان الاجتماعي لكونها جزء لا يتجزأ من قانون الشغل.

أهمية قانون الشغل

قد أسلفنا القول إن قانون الشغل، على الرغم من كونه قانونا حديثا، فإنه قد صار اليوم يتصدر أغلب فروع القانون الأخرى بفضل أهميته الكبرى على الصعيدين الاجتماعي والاقتصادي.

الأهمية الاجتماعية لقانون الشغل

تظهر الأهمية الاجتماعية لقانون الشغل من ناحيتين، من ناحية أولى لأن قانون الشغل يحكم فئة عريضة داخل المجتمع، وهي فئة الأجراء، فهؤلاء يؤدون عملا تابعا لغيرهم، مقابل أجر يشكل المورد الغالب لعيشهم وعيش أفراد أسرهم، وهو ما يجعل قانون الشغل قانونا في غاية الأهمية بالنسبة إليهم. ومن ناحية ثانية لأن هذا القانون يساهم في تحقيق الأمن الاجتماعي لطائفة الأجراء، بفضل تدخله الدائم المتزايد للاعتناء بأوضاعهم وحاجاتهم تفاديا لكل أسباب القلق والتذمر، واجتنابا لكافة أشكال السخط والاضطراب.

---

[2] وقد تبنت المادة السادسة من مدونة الشغل اصطلاح الأجير وعرفته كما يلي : " يعد أجيرا كل شخص التزم ببذل نشاطه المهني، تحت تبعية مشغل واحد أو عدة مشغلين، لقاء أجر، أيا كان نوعه، وطريقة أدائه.

[3] تبنت المادة السادسة من مدونة الشغل اصطلاح المشغل وعرفته كما يلي : " يعد مشغلا كل شخص طبيعي أو اعتباري، خاصا كان أو عاما، يستأجر خدمات شخص ذاتي واحد أو أكثر."

الأهمية الاقتصادية لقانون الشغل

يؤثر قانون الشغل في اقتصاديات الدول لكونه يسعى إلى تحقيق الحماية لمصلحة طائفة العمال، وهي الطائفة الأكثر عددا، وذلك بتحسين أجورهم ، ومنع استغلاهم من قبل المشغلين، وهو ما يوفر لهم قوة شرائية يكون لها الأثر الإيجابي على حركة الانتاج والاستهلاك داخل الدولة.

خصائص قانون الشغل

يتميز قانون الشغل بعدة خصائص نوردها في الآتي:

الطابع الآمر

تتسم القواعد المضمنة بقانون الشغل بالصفة الآمرة التي تمنع الاتفاق على مخالفة أحكامها، وذلك لضمان فعالية هذه القواعد في حماية الأجراء من تجاوزات و تعسفات المشغلين.

ويعد الطابع الآمر لقواعد قانون الشغل ذا مفهوم نسبي يسمح بمخالفة هذه القواعد الآمرة عندما تتمحض مخالفتها لمصلحة الأجير، كما لو تعلق الأمر بالزيادة في القيمة الدنيا للأجر، أو التخفيض من الساعات القانونية للشغل.

ولئن كان يجوز مخالفة هذه القواعد الآمرة لقانون الشغل طالما كانت في مصلحة الأجير، فإن ثمة قواعد قانونية من طبيعة تنظيمية وإدارية يستحيل الاتفاق على مخالفتها، كقواعد الضمان الاجتماعي والقواعد المحددة لسن التقاعد وتشغيل الأجانب وغيرها.

الطابع الحمائي لقانون الشغل

لئن كانت الغايات من وضع قانون للشغل تتمثل، على العموم، في التوفيق بين القوة الاقتصادية والقوة العمالية داخل المجتمعات المدنية، فإن الغايات الكبرى لهذا القانون تتجسد في تحقيق الحماية القانونية المثلى لطائفة الأجراء، بوصفهم الفئة الأكثر عددا وتأثيرا داخل المجتمعات المدنية للدول.

ولهذه الأسباب جاءت مقتضيات قانون الشغل موصوفة بالطابع الحمائي، سواء من حيث طبيعتها، التي شدد فيها المشرع على آمريتها، أو من حيث انسلاخها التدريجي على القواعد العامة المضمنة بقانون الالتزامات والعقود والمنظمة لعقود إجارة الخدمة.

الطابع الواقعي لقانون الشغل

ليست قواعد قانون الشغل على نمط واحد، تنشأ لتطبق على الأجراء دون مراعاة نوعية العمل وظروفه، وإنما تختلف هذه القواعد باختلاف واقع وظروف الشغل التي تحكمه، وتنفذ بطرق متباينة مراعاة لطبيعة الشغل المطلوب من الاجير تنفيذه.

وإذا كان قانون الشغل يتضمن قواعد مشتركة بين جميع القطاعات التي يحكمها، فإن هناك تباينا واضحا في القواعد المنظمة لهذه القطاعات، مردّه إلى الطابع الواقعي لقانون الشغل، الطابع الذي يجعل هذا القانون يتسم بالتغيير وعدم الاستقرار، والاشتمال على كثير من التفصيلات والجزئيات التي يتعذر الإحاطة بها.

وهكذا تختلف قواعد الشغل المطبقة في المجال الفلاحي عن قواعد الشغل في الميدان الصناعي، وعن تلك التي تحكم القطاع

التجاري، والمنجمي وغيرها، لعلة أن الاشتغال في المناجم يتطلب القيام بمجهودات شاقة وخطيرة، فوجب ايجاد قواعد ملائمة تأخذ في الاعتبار مشقتها وخطورتها، وكذلك الوضع بالنسبة للعمل على ظهر السفن وغيره.

الطابع الاستقلالي لقانون الشغل

إذا كان الثابت في تطور القانون أن القانون المدني يمثل الشريعة العامة لمختلف القوانين، بما فيها قانون الشغل، فإن هذه الولاية العامة للقانون المدني ما فتئت تنحسر أمام ظهور معطيات جديدة، تخص جوانب حمائية أو توجيهية متعددة في بعض القوانين الحديثة، كقانون الشغل، الذي أخذ في الاستقلال عن القواعد الثابتة في القانون المدني، لكونها صارت عاجزة عن تحقيق الحماية المثلى التي ينشدها قانون الشغل لفئة عريضة داخل المجتمع وهي فئة الشغيلة.

فقانون الشغل، وإن أبقى، على العموم، العمل بكثير من القواعد القانونية الراسخة في القانون المدني، فإنه صار يتضمن قواعد قانونية ذات مضمون مستقل يتدرج في مغايرة مضامين القاعدة المدنية في كثير من الفرضيات، كأحكام الأجور، من حيث مبدؤها، وحمايتها، وتقادمها، وأحكام الإثبات والمسؤولية، والأثر النسبي بالنسبة لاتفاقية الشغل الجماعية وغيره.

مجال قانون الشغل

أولا : يتضمن قانون الشغل قواعد تنظم الشغل داخل المقاولات الخاضعة له، من حيث نوع المؤسسة من جهة، ومن حيث نظام الشغل وكيفية سريانه داخل هذه المؤسسات من جهة ثانية؛ فمن حيث المؤسسات الخاضعة لقانون الشغل فقد حددتها المادة الأولى من مدونة الشغل المغربية في المقاولات الصناعية والتجارية،

ومقاولات الصناعة التقليدية، والاستغلالات الفلاحية والغابوية وتوابعها، والمقاولات والمؤسسات التابعة للدولة والجماعات المحلية، ذات الطابع الصناعي أو التجاري أو الفلاحي، وايضا في التعاونيات والشركات المدنية، والنقابات والجمعيات والمجموعات على اختلاف أنواعها.

ومن حيث نظام الشغل وكيفية سريانه داخل المقاولة ينظم قانون الشغل القواعد المنظمة لمدة الشغل، والقواعد المنظمة لمختلف العطل الرسمية وغير الرسمية، والقواعد المنظمة للتغيبات سواء المؤدى عنها أو غير المؤدى عنها، وكذا القواعد المنظمة للأجور، والقواعد القانونية لحفظ الصحة والسلامة والقواعد المنظمة لمسؤولية المشغل عن حوادث الشغل والامراض المهنية وكيفية التعويض عنها في إطار ظهير 6 فبراير 1963 وغيرها.

ثانيا: ينظم قانون الشغل الاتفاقيات المتعلقة بالشغل سواء تعلق الأمر بعقود الشغل الفردية وعقود المقاولة من الباطن، والمفاوضة الجماعية، أو تعلق الأمر باتفاقيات الشغل الجماعية.

ثالثا: ينظم قانون الشغل مجال الضمان الاجتماعي، وذلك من حيث التعويضات العائلية ؛والتعويضات القصيرة الأمد سواء تعلق الأمر بالتعويضات اليومية الممنوحة في حالة مرض أو حادث لا يجرى عليه التشريع الخاص بحوادث الشغل والأمراض المهنية ؛أو التعويضات اليومية الممنوحة عن الولادة ؛أو الإعانات الممنوحة عن الوفاة وكذا التعويضات الطويلة الأمد سواء كانت في شكل رواتب ممنوحة عن الزمانة ؛أو رواتب ممنوحة عن الشيخوخة أو رواتب ممنوحة للمتوفى عنهم (المادة الأولى من ظهير شريف بمثابة قانون رقم 184-72-1 بتاريخ 15 جمادى

الثانية 1392 يتعلق بنظام الضمان الاجتماعي (ج. ر. بتاريخ 13 رجب 1392 - 23 غشت 1972)

عقد الشغل الفردي

التعريف

عرف المشرع المغربي عقد إجارة الخدمة في الفصل 723 من ظهير الالتزامات والعقود بقوله : "إجارة الخدمة أو العمل، عقد يلتزم بمقتضاه أحد طرفيه بأن يقدم للآخر خدماته الشخصية لأجل محدد أو من أجل أداء عمل معين، في نظير أجر يلتزم هذا الأخير بدفعه له."

ويستدعي تعريف الفصل المشار إليه أعلاه إبداء بعض الملاحظات نوردها كالتالي:

- احتفظ الفصل 723 من ظهير الالتزامات والعقود المغربي بمصطلح **إجارة الخدمة**، الذي يعود إلى موروثات الرومان، حيث كان عمل الانسان يشكل محلا لعقود الإجارة تماما كالأشياء، **ولم ينتقل هذا الموروث الروماني إلى ظهير الالتزامات والعقود المغربي فقط، بل كان قد انتقل أول الأمر إلى القانون** الفرنسي لسنة 1804، ومنه إلى قوانين أخرى، علما بأن اغلب التشريعات الحديثة قد تخلت، في الآونة الأخيرة، عن هذا الاصطلاح بما فيها التشريع المغربي، الذي عوض مصطلح إجارة الخدمة بمصطلح الشغل في نصوص خاصة، في حين نجد بعض التشريعات، قد جمعت بين المصطلحين "الإجارة و الشغل" (الفصل 9 من قانون الشغل التونسي).

- لم تتضمن صياغة التعريف الواردة بالفصل 723 أي إشارة إلى عنصر التبعية، مع العلم أنها هي الفيصل الحاسم في تمييز

عقد الشغل عن باقي العقود الأخرى المشابهة له، كعقد الوكالة وعقد المقاولة وعقد الشركة وعقود أخرى، وذلك على خلاف القانون المدني المصري الذي ذكر عنصر التبعية في الفصل 674 الذي جاء فيه بأن عقد العمل هو"العقد الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر تحت **إدارته وإشرافه**".

أطراف عقد الشغل

عقد الشغل هو عقد يبرم بين طرفين أحدهما المشغل وثانيهما الأجير

أولا: المشغل

ويطلق عليه أيضا صاحب العمل، أو المؤاجر، أو رب العمل، غير أن مدونة الشغل المغربية فضلت تسميته بالمشغل حينما عرفته في الفقرة الثانية من المادة السادسة بقولها "يعد مشغلا كل شخص طبيعي أو اعتباري، خاصا كان أو عاما، يستأجر خدمات شخص ذاتي واحد أو أكثر".

وانطلاقا من تعريف المادة المذكورة يتضح أن المشغل في عقد الشغل قد يكون شخصا طبيعيا (ذاتيا) أو معنويا، خاصا (شركة، جمعية، تعاونية، مجموعة...) أوعاما (الدولة، الجماعات المحلية، المؤسسات العمومية...)، واحدا أو متعددا، يستخدم أو يستأجر أجيرا أو أكثر لقاء أجر معين، بصرف النظر عما إذا كان غرضه الربح أو غير الربح.

ثانيا: الأجير

ويطلق عليه أيضا العامل، ولكن فضلت مدونة الشغل أن تسميه بالأجير، وذلك لما عرفته في الفقرة الأولى من المادة السادسة التي جاء فيها: " يعد أجيرا كل شخص التزم ببذل نشاطه المهني،

تحت تبعية مشغل واحد أو عدة مشغلين، لقاء أجر، أيا كان نوعه، وطريقة أدائه".

وانطلاقا من التعريف أعلاه يمكن إبداء ما يلي:

1. أورد المشرع لفظ الأجير مطلقا، دونما تقييد، وكان يلزم تقييد الشخص بالطبيعي، وهو ما تداركه في الفقرة الثانية من المادة السادسة حينما نص على انه "يعد مشغلا كل شخص طبيعي أو اعتباري، خاصا كان أو عاما، يستأجر خدمات **شخص ذاتي** واحد أو أكثر"

2. جعل المشرع الالتزام الرئيسي للأجير هو بذل نشاطه المهني، فيكون من جهة قد وصف شغل الأجير **بالنشاط**، وهو حياد من المشرع عن مصطلح الشغل الذي فضل إطلاقه في هذه المدونة، ثم إنه من جهة ثانية نسب النشاط إلى الأجير (**نشاطه** المهني)، للتأكيد على شخصية الشغل المؤدى من طرف الأجير نفسه، ثم من جهة ثالثة وصف النشاط بالمهني، مع ما يمكن أن يطرحه هذا اللفظ من إشكالات اصطلاحية.

3. تدارك المشرع من خلال التعريف أعلاه ما كان قد أغفله في تعريفه لعقد إجارة الخدمة في الفصل 723 من ظهير الالتزامات والعقود، وهو عنصر التبعية، وإن كان قد ذكره مشرع مدونة الشغل في تعريفه للأجير، وهو ما يمثل استدراكا غير مباشر.

4. جعل المشرع الأجر، باعتباره الالتزام الرئيسي الذي يقع على عاتق المشغل، سببا لالتزام الأجير ببذل نشاطه المهني، وهو ما يجسد فعلا قاعدة الأجر مقابل العمل، بصرف النظر عن نوع هذا الأجر و طريقة أدائه.

5. أطلق المشرع مصطلح التبعية دونما تخصيص او تقييد، وهو ما يفيد بشموله للتبعية القانونية والتبعية الاقتصادية.

ثالثا: خصائص عقد الشغل

يشتمل عقد الشغل على خصائص كثيرة نذكر منها ما يلي:

- **عقد الشغل عقد تبادلي:** ومؤدى ذلك أن الأجر الذي يعتبر التزاما في ذمة المشغل لا يستحق إلا بأداء العمل من طرف الأجير، ويبقى لكل من الطرفين امكانية الدفع بعدم التنفيذ في حالة إخلال أحدهما بالتزامه، وهو ما جسدته الفقرة الأولى من المادة السادسة من مدونة التجارة المغربية التي جاء فيها ما يلي: "يعد أجيرا كل شخص التزم ببذل نشاطه المهني، تحت تبعية مشغل واحد أو عدة مشغلين، لقاء أجر، أيا كان نوعه، وطريقة أدائه".
- **عقد الشغل عقد زمني،** يعد الزمن عنصرا جوهريا في عقد الشغل يتحدد به الأداء العقدي الناشئ عنه، إذ لا يمكن ان لا يستحق الأجر إلا عن نشاط مهني تم بذله داخل مدة معينة، وهو ما ذكره الفصل 723 المذكور سابقا " إجارة الخدمة أو العمل عقد يلتزم بمقتضاه أحد طرفيه بأن يقدم للآخر خدماته الشخصية لأجل محدد، أو من أجل أداء عمل معين، في نظير أجر يلتزم هذا الآخر بدفعه له"

وانطلاقا من زمنية عقد الشغل، فإن أثره يسري على المستقبل، وبالتالي لا يجوز للأجير أن يطالب بالأجور عن المدة السابقة التي لم يؤد فيها الشغل.

عناصر عقد الشغل

إن عقد الشغل، كما سبق تعريفه من خلال الفصل 723 من ظهير الالتزامات والعقود، هو اتفاق بين المشغل، من جهة، والأجير، من جهة أخرى، بمقتضاه يقوم هذا الأخير ببذل نشاط مهني مقابل أجر يلتزم بأن يدفعه المشغل له، وذلك تحت تبعية الأجير للمشغل.

ويستخلص مما سبق أن لعقد الشغل ثلاثة عناصر يمكن إجمالها في ما يلي:

أداء الشغل

أداء الأجر

علاقة التبعية

الفصل الأول: أداء الشغل

يمثل أداء الشغل الالتزام الرئيسي الذي يقع على عاتق الأجير، ويقتضي البحث في هذا الفصل الوقوف عند مبحثين اثنتين: أولهما تحديد صفات أداء الشغل، وثانيهما بحث كيفية القيام به.

المبحث الأول: صفات أداء الشغل (بذل الأجير نشاطه المهني)

الثابت أن العديد من العقود مدنية كانت (الوكالة، المقاولة، الوديعة، الحراسة) أو تجارية (التسيير الحر) إنما يكون محلها بذل عمل معين، غير أن أداء العمل في نطاق عقد الشغل يقتضي توافر شروط ضرورية، فهو من جهة أولى، **يجب أن يقدمه الأجير بصفة شخصية**، وهو من جهة ثانية، **يجب أن ينجزه الأجير اختياريا**، وهو من جهة أخيرة، **يجب أن يؤدى خارج إطار قواعد القانون العام**؛ وهكذا فصفات أداء الشغل هي: صدوره

عن الأجير شخصيا، وإتمامه بطريقة اختيارية، وأداؤه خارج مجال القانون العام (أي أحكام الوظيفة العمومية).

المطلب الأول: الصفة الشخصية لأداء الشغل

يقصد بالصفة الشخصية للشغل، أن شخصية الأجير وصفاته ومقدراته المهنية، تكون محل اعتبار شخصي لدى المشغل، وهو ما يجعل التزام الأجير، في عقد الشغل، يكتسي طابعا شخصيا.

وقد أشار الفصل 723 من ظهير الالتزامات والعقود إلى هذه الصفة بكيفية صريحة عندما نص على أن إجارة الخدمة أو العمل تقتضي بأن يقدم الأجير **"خدماته الشخصية"**، وأكدته الفقرة الأولى من المادة السادسة من مدونة التجارة المغربية بقولها" يعد أجيرا كل شخص التزم ببذل **نشاطه المهني"**.

ومما تجدر الإشارة إليه أن وفاء الأجير بهذا الالتزام يلزمه بأن يقوم بنفسه بإنجاز الشغل الذي التزم بأدائه، بحيث لا يجوز له أن ينيب عنه غيره في أداء الشغل، ولا أن يستعين بغيره في أدائه. وللإشارة أن شخصية التزام الأجير بأداء العمل لا تتعلق بالنظام العام، حيث تجوز النيابة في أداء الشغل في بعض أنواع الشغل التي يؤدي فيها الأجير عمله بمفرده (البواب، الطباخ، سائق السيارة...)، وهو ما يستفاد من نص الفصل 736 من ظهير الالتزامات والعقود، الذي يقضي بما يلي: " لا يجوز لأجير الخدمة أو الصنعة أن يعهد بتنفيذ مهمته إلى شخص آخر، إذا ظهر من طبيعة الخدمة أو الصنع أو من اتفاق الطرفين أن لرب العمل مصلحة في أن يؤدي الأجير بنفسه التزامه."

ومن نتائج الطابع الشخصي لالتزام الأجير أن عقد الشغل، وفقا للفصل 745 من ظهير الالتزامات والعقود، ينتهي بوفاة الأجير،

على خلاف المشغل الذي لا تنتهي، مبدئيا، عقود الشغل بوفاته، وإنما تبقى قائمة مع المشغل الجديد (الفصل 754 من قانون الالتزامات والعقود).

المطلب الثاني: الصفة الاختيارية لأداء الشغل

لقد جعل الفصل 39 من ظهير الالتزامات والعقود قابلا للإبطال الرضى الصادر عن غلط، أو الناتج عن تدليس، **أو المنتزع بإكراه" فالإكراه عيب** يؤثر على ركن الرضا في تكوين العقود، فيفسده او يعدمه حسبما تعلق بوجود الرضا أو صحته، ولا يشذ عقد الشغل عن هذه القاعدة عموما، ذلك أنه بتوفر عيب الإكراه قد يقع عقد الشغل باطلا أو قابلا للإبطال بحسب الأحوال.

وإذا كان مما يلزم في أداء العمل أن يؤدي الأجير الشغل بإرادة صحيحة كاملة واختيار تام دونما جبر أو إكراه في القيام به، فإنه لا مانع يمنع من وجود بعض الفرضيات التي يفرض فيها على بعض الأشخاص القيام **جبرا** بعمل معين لمصلحة الغير، (قيام السجناء بعمل لمصلحة إدارة السجون، عمال السخرة لمصلحة السلطة العامة...)، ومع ذلك يبقى لهذه الفئة أن تستفيد من بعض مزايا قانون الشغل كالتشريع المنظم لمسؤولية المشغل عن حوادث الشغل والأمراض المهنية (ظهير 6 فبراير 1963).

المطلب الثالث: عقد الشغل وقواعد الوظيفة العمومية

إن مجال عقد الشغل هو القانون الخاص، فهو عقد ينصرف محله إلى **النشاط المهني** الذي يبذله الأجير، يجعله، بهذا المعنى، يبرم في جميع المهن، فمصطلح "**النشاط**" يعني كل نشاط سواء كان

ماديا (بناء، صباغة، تجارة، مهن حرة) أو معنويا (تدريس، استشارة...) وأما مصطلح "المهني" فينصرف إلى مجالات مهنية كثيرة كالصناعة والتجارة والفلاحة والمهن الحرة وغيرها، مع استثناء العمل المقوم به لمصلحة الدولة أو لفائدة إحدى مؤسساتها العمومية، لعلة أن القائم بالعمل لفائدة الدولة أو مؤسساتها هو موظف تكتسي العلاقة التي تجمع بينه وبين الدولة طابعا نظاميا وليس عقديا.

وهكذا يختلف الموظف والأجير بالنظر إلى طبيعة النظام القانوني الذي يحكم مركز كلّ منهما في علاقته بمن يشتغل لمصلحته.

فالموظف يخضع للقانون المتعلق بالوظيفة العمومية **(ظهير شريف رقم 1-58-008 بتاريخ 4 شعبان 1377 يحتوي على القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (ج.ر. بتاريخ 21 رمضان 1377 - 11 أبريل 1958)** والذي ينص في فصله الثاني على ما يلي: "يعد موظفا كل شخص يعين في وظيفة قارة ويرسم في إحدى رتب السلم الخاص بأسلاك الإدارة التابعة للدولة."، بيد أن الأجير يخضع لقانون الشغل الذي ينظم علاقته مع المشغل.

ويمكن تلخيص اوجه الفرق بين الموظف والأجير في الحالات الآتية:

أولا: من حيث نوع القانون المطبق، فالموظف يخضع في علاقته مع الدولة للقانون الإداري وبالنتيجة يكون القضاء الإداري مختصا للنظر في المنازعات الناشئة عن هذه العلاقة، في حين أن الأجير يطبق عليه قانون الشغل، في منازعاته الفردية والجماعية مع المشغل الذي يمنح الاختصاص فيها إلى القضاء العادي؛

ثانيا: من حيث **التفاوت بين مراكز الفئتين** فالأجراء غير متساوين تختلف فئاتهم من حيث العمل المؤدى، ومن حيث الأجور، ومن حيث

المؤهلات، أما الموظفون فهم في وضعية قانونية إزاء الإدارة التي يعملون داخلها، وهذا لا يمنع من وجود موظفين مرتبين في نفس الإطار، وذوي مراكز متشابهة من حيث الولوج وشروط العمل؛

ثالثا: من حيث الأجر، فأجر الأجير يشكل الالتزام الأساسي الذي يلتزم به المشغل بمقتضى القانون أو العقد المبرم بينه وبين الأجير، وقد تتم الزيادة فيه تبعا لمؤهلات وكفاءات الأجير، أما أجور الموظفين فتتحمل بها الخزينة العامة للدولة وتكون الزيادة فيها عامة أو خاصة؛

رابعا: من حيث السلطة التأديبية، يشتغل الأجير تحت تبعية مشغله، التي من نتائجها نشوء الحق لهذا الأخير في تأديب الأجير، فتكون السلطة التأديبية في العلاقة بين الأجير والمشغل لهذا الأخير، أما تأديب الموظف فيكون بعرضه على اللجنة الإدارية المختصة للبث في طلبات تأديب الموظفين من خلال مجلسها التأديبي؛

خامسا: من حيث الإنهاء، يبرم عقد الشغل إما محدد المدة أو غير محدد المدة، فإذا كان محدد المدة فإنه ينقضي بانقضاء مدته أو تمام العملية التي أعطي لأجلها، إما إذا كان غير محدد المدة فإنه يجوز لأي من طرفيه أن ينهيه بإرادته المنفردة شريطة توجيه إخطار ممن يرغب في قطع العلاقة الشغلية، إلى الطرف الآخر، أما في الوظيفة العمومية فلا بد للراغب في انهاء العلاقة من الاستقالة حسب الفصل 77 من قانون الوظيفة العمومية التي جاء فيها ما يلي: " لا تنتج الاستقالة إلا عن طلب كتابي يعرب المعني بالأمر فيه من غير غموض عن رغبته في مغادرة أسلاك إدارته أو مصلحته بكيفية غير التي يحال بها على التقاعد.

ولا عمل بالاستقالة إلا إذا قبلتها السلطة التي لها حق

التسمية والتي يجب أن تصدر مقررها في أجل شهر واحد ابتداء من التاريخ الذي تسلمت فيه طلب الاستقالة. ويجري العمل بالاستقالة ابتداء من التاريخ الذي تحدده السلطة المذكورة.".

*** إمكانية تطبيق قانون الشغل على الدولة أو إحدى مؤسساتها استثناء**

يوجد أشخاص تربطهم بالدولة عقود تشبه العقود المعروفة في مجال قانون الشغل، حيث تكون قواعد الشغل هي الواجبة التطبيق، ويمكن التمثيل لهؤلاء بعمال الانعاش الوطني (لإزالة الأزبال، أو ترتيب الحدائق لمصلحة البلديات، أو من يقدم برامج خاصة في إذاعة أو تلفزيون الدولة....).

*** الأشخاص المرتبطون برابطة شغل مع المؤسسات العمومية والشبه عمومية والمكاتب الوطنية والمقاولات ذات الامتياز.**

توجد انظمة قانونية خاصة متناثرة تحكم روابط الشغل بين هذه الجهات وبين الأشخاص الذين يرتبطون بها، ومن بين هذ الأنظمة عموما:

- مرسوم 14 نونبر 1963 (يتضمن قواعد قانونية تطبق على عمال ومستخدمي مختلف المقاولات السابقة)

- مرسوم 19 يوليوز 1962 وهو بمثابة النظام الأساسي لموظفي مختلف المقاولات: شركات الاستغلال التابعة للدولة، ذات الامتياز...

- نظام داخلي في هذه المؤسسات (قانون الشغل قانون واقعي) فهذه المقاولات تمارس نشاطا صناعيا، أو تجاريا، أو منجميا، أو فلاحيا لا علاقة لها بأعمال السلطة العامة.

وقد يثور التنازع في الاختصاص في حل القضايا والمنازعات الناشئة عن العلاقة بين هؤلاء الأشخاص وهذه المؤسسات التي يرتبطون بها، هل يختص للنظر فيها القضاء العادي أم القضاء الإداري؟

*** مستخدمون خاضعون للقانون الاجتماعي بمثابة موظفين**

نص الفصل 224 من القانون الجنائي على ما يلي " يعد **موظفا عموميا**، في تطبيق أحكام التشريع الجنائي، كل شخص كيفما كانت صفته، يعهد إليه، في حدود معينة بمباشرة وظيفة أو مهمة ولو مؤقتة بأجر أو بدون أجر ويساهم بذلك في خدمة الدولة أو المصالح العمومية أو الهيئات البلدية أو المؤسسات العمومية أو مصلحة ذات نفع عام.

تراعى صفة الموظف، في وقت ارتكاب الجريمة، ومع ذلك فإن هذه الصفة تعتبر باقية له بعد انتهاء مهمته، إذا كانت هي التي سهلت له ارتكاب الجريمة أو مكنته من تنفيذها."

هكذا إذن توسعت مجموعة القانون الجنائي في مفهوم الموظف العمومي، بحيث إنه لا ينحصر فقط في مفهوم الموظف كما تم تحديده بمقتضى قانون الوظيفة العمومية، وإنما تم تمديده إلى أشخاص آخرين اعتبارا لمعيار بقديم خدمات للدولة أو للمصالح العمومية أو للهيآت البلدية أو المؤسسات العمومية أو المصالح ذات النفع العام.

وعليه، وللتطبيق السليم للقانون، فيجب على القاضي في المادة الجنائية أن يستقصي مفهوم الموظف العمومي لا في قانون الوظيفة العمومية بل حسب المفهوم الذي حدده القانون الجنائي، والذي يضم حتى بعض فئات الأجراء أو المستخدمين.

المبحث الثاني: كيفية أداء العمل (التزامات الأجير تجاه المشغل)

ينبني عقد العمل على التزامات متبادلة بين الأجير والمشغل، وفي هذا الخصوص يكون على الأجير أن يؤدي العمل المتفق عليه حسب الشروط المحددة من طرف المشغل.

المطلب الأول: تنفيذ تعليمات المشغل

ينص الفصل 738 من ظهير الالتزامات والعقود على ما يلي:" وهو [أي من يلتزم بإنجاز صنع أو بأداء خدمة] يسأل أيضا عن النتائج المترتبة عن عدم مراعاة التعليمات التي تلقاها إن كانت صريحة، ولم يكن له مبرر خطير يدعوه لمخالفتها، وتنص المادة 28 من مدونة الشغل المغربية على أن "يمتثل الأجير لأوامر المشغل، في نطاق المقتضيات القانونية أو التنظيمية، أو عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي".

والواضح من النصين أعلاه أن الأجير يتحمل المسؤولية عن عدم مراعاة التعليمات التي يصدرها إليه المشغل بمناسبة الشغل، وذلك بتوفر شروط:

1. يجب أن تكون تعليمات صاحب العمل صريحة، وهو شرط تخرج به التعليمات غير الصريحة؛

2. أن لا يوجد لدى أجير الخدمة مبرر خطير يدعوه إلى مخالفة تعليمات صاحب العمل؛

3. يتعين أن تصدر هذه التعليمات والأوامر في نطاق الأحكام القانونية والتنظيمية وأحكام العقود الفردية والاتفاقيات الجماعية.

هذا وبكون الأجير الرافض للشغل في إطار هذه التعليمات والأوامر مرتكبا لخطأ جسيم يبرر فصله من الشغل، وذلك طبقا للمادة 39 من مدونة الشغل التي جعلت رفض إنجاز شغل من اختصاص الأجير عمدا وبدون مبرر بمثابة خطأ جسيم يبرر فصله.

المطلب الثاني: المحافظة على الأشياء والوسائل المسلمة للأجير

لا يكفي أن يقوم الأجير بالشغل على أكمل وجه، بل يلتزم بالمحافظة على الأشياء والوسائل المسلمة له لتنفيذ شغله، وذلك كالآلات والأدوات والمواد المصنعة أو غير المصنعة.

وهكذا نص الفصل 740 من ظهير الالتزامات والعقود على أن "أجير الخدمة وأجير العمل اللذان لا يقدمان إلا العمل يلتزمان بالمحافظة على الأشياء التي تسلم لهما لأداء ما يكلفان به من الخدمة أو العمل، ويجب عليهما رد هذه الأشياء، بعد أداء شغلهما ويضمنان هلاكها أو تعييبها الحاصل بخطئهما..."

كما نصت المادة 22 من مدونة الشغل على أنه " يجب على الأجير المحافظة على الأشياء والوسائل المسلمة إليه للقيام بالشغل، مع ردها بعد انتهاء الشغل الذي كلف به.

ويسأل الأجير عن ضياع أو تلف الأشياء والوسائل المسلمة إليه، ما دام الضياع أو التلف يعزيان إلى خطأ الأجير كما لو استعمل الأشياء أو الوسائل في غير ما أعدت له من شغل ، أو أنه استعملها خارج أوقات الشغل.

وتنتفي مسؤولية الأجير عن تلف أو هلاك الأشياء والوسائل المسلمة له من أجل تنفيذ الشغل، متى كان ذلك بفعل قوة قاهرة أو نتيجة لطبيعة الشيء نفسه (بضاعة سريعة التلف).

ويكون اثبات التلف والهلاك على المدعي (الفصل 399 و 400 من ظهير الالتزامات والعقود).

المطلب الثالث: تنفيذ الشغل وفق قواعد المهنة وفي زمان ومكان الشغل

نبحث تنفيذ الشغل بحسن نية وفقا لقواعد المهنة في فقرة أولى وتنفيذه في زمان ومكان العمل في فقرة ثانية

الفقرة الأولى: تنفيذ الشغل وفق قواعد المهنة

يلتزم الأجير بأداء الشغل حسب قواعد المهنة، كما ينص على ذلك الفصل 737 من ظهير الالتزامات والعقود الذي رتب مسؤولية أجير الخدمة عن أفعاله وإهماله ورعونته وعدم مهارته، وأكدته المادة 20 من مدونة الشغل حينما نصت على ان الأجير مسؤول عن فعله، وإهماله، وتقصيره، وعدم احتياطه.

و الأجير مسؤول عن كل الأعمال السابقة لا فرق في ثبوت مسؤوليته بين من يفهم قواعد المهنة ومن يجهلها، بل يسأل الأجير حتى عن خطئه اليسير حسب المفهوم من النص أعلاه.

وفضلا عن ثبوت مسؤولية الأجير عن الأعمال السابقة، فإنه يسأل كذلك عن عدم احترامه لقواعد المهنة، عليه ومبدأ حسن النية في تنفيذ العمل، وهكذا يسأل عن الغش والتماطل وأخذ الرشاوى من الزبناء، فكلها أمور تسيئ إلى سمعته وسمعة المؤسسة التي يشتغل لفائدتها، الفصل 231 من قانون الالتزامات والعقود والمادة 21 من مدونة الشغل (أخلاقيات المهنة).

الفقرة الثانية: تنفيذ العمل في المكان والزمان المتفق عليهما

يجب احترام شروط العقد المنعقد بين الأجير والمشغل، المتعلقة بزمان ومكان الشغل، وذلك بعدم التنكر للنية المشتركة للطرفين، كما يتعين مراعاة القواعد الآمرة في هذا الخصوص، فلا يجوز للمشغل تكليف الأجير بالعمل في مكان وزمان غير المتفق عليهما مقدما.

كما يلزم أيضا مراعاة ظروف الزمان والمكان وعدم تعديلها سواء من طرف المشغل أو من طرف الأجير، ومراعاة ضوابط وطبيعة العقد، وظروف التعاقد، وما تجري به العادة والعرف.

وتجدر الإشارة إلى أنه في حالة عدم تحديد الزمان والمكان في العقد، يكون للمشغل سلطة في التعديل، شريطة عدم التعسف في ذلك.

*** أحقية الاختراعات التي قد يتوصل إليها الأجير**

قد يصل الأجير أثناء عمله إلى إنجاز اختراع، فهل يكون الاختراع المتوصل إليه من حقه أم من حق المشغل الذي وفر له الوسائل والإمكانيات التي أوصلته إلى اختراعه؟

لحل هذا الإشكال وجد آراء في الساحة القانونية الفرنسية فرضيات ثلاث، فرضية الاختراع الحر وفرضية الاختراع الناتج عن الشغل و فرضية الاختراع المختلط.

ففي شأن الاختراعات الحرة التي ينجزها الأجير خارج مكان الشغل، ولا يكون لإنجازها صلة بوسائل الشغل، تكون من نصيب الأجير.

أما الاختراعات الناتجة عن الشغل، والتي قد يتوصل إليها الأجير داخل المقاولة، وتحت تبعية للمشغل، ويكون إنجازها نتيجة اعتماده على وسائل وإمكانات الشغل، فإن هذه الاختراعات تكون من حق المشغل، لقاء أن يحصل الأجير، في هذه الحالة، وفي غالب الأحيان، على مقابل يكافأ به تقديرا لجهوده في التوصل إلى الاختراع

وبخصوص الاختراعات المختلطة، التي يوظف الأجير في التوصل إليها وسائل وإمكانات الشغل، لكن من غير تكليف مباشر من المشغل، ولا انصراف قصد هذا الأخير إلى إنجاز الاختراع من طرف الأجير، فهذا النوع من الاختراعات كان مثار خلاف في الرأي بين من يجعله حقا للأجير، وبين من يقول إنه حق للمشغل، وبين من يذهب إلى أنه حق مشترك بين الأجير والمشغل، وهذا هو الرأي الراجح.

وقد عرض قانون رقم 97-17 المتعلق بحماية الملكية الصناعية لهذه المسألة، واضعا قواعد قانونية تفصل في أحقية الاختراعات التي يتوصل إليها الأجير، ما لم توجد شروط تعاقدية تكون أكثر فائدة بالنسبة للأجير.

وهكذا فرق القانون المذكور بين الاختراع الذي يكون من حق المشغل، والاختراع الذي يستحقه الأجير، ونص على أنه "تعتبر ملكا للمشغل الاختراعات التي حققها الأجير خلال تنفيذه إما لعقد عمل يتضمن مهمة إبداعية تطابق مهامه الفعلية وإما لدراسات وأبحاث مسندة إليه بصريح العبارة. وتحدد في الاتفاقيات الجماعية وعقود الشغل الفردية الشروط التي يستفيد ضمنها الأجير صاحب الاختراع من أجرة إضافية"

بينما "تعتبر جميع الاختراعات الأخرى ملكا للأجير، غير أنه إذا قام أجير باختراع من الاختراعات إما في أثناء قيامه بمهامه وإما في إطار نشاط المنشأة أو بمعرفة أو استعمال تقنيات أو وسائل خاصة بالمنشأة أو بفضل معطيات وفرتها له، وجب على الأجير أن يخبر فورا مشغله بذلك في تصريح مكتوب يوجه في رسالة مضمونة الوصول مع إشعار بالتسلم..."

وإذا كان هناك نزاع بخصوص الأجرة الإضافية التي يستحقها الأجير لقاء اختراعه، فغن النزاع يتم عرضه على أنظار المحكمة المختصة[4].

الفصل الثاني: الأجر

يعد الأجر الالتزام الرئيسي الذي يقع على عاتق المشغل، لقاء التزام الأجير بأداء العمل المتفق عليه. وهو لذلك يعد عنصرا من عناصر عقد الشغل إلى جانب عناصره الأخرى العمل ورابطة التبعية.

[4] وللاطلاع على تفاصيل هذه المسألة نورد نص المادة 18 من قانون رقم 97-17 المتعلق بحماية الملكية الصناعية، فيما يلي:"إذا كان المخترع أجيرا فإن الحق في سند الملكية الصناعية يحدد وفقا للقواعد التالية ما لم ينص على شرط تعاقدي أكثر فائدة بالنسبة إلى هذا الأجير:
أ) تعتبر ملكا للمشغل الاختراعات التي حققها الأجير خلال تنفيذه إما لعقد عمل يتضمن مهمة إبداعية تطابق مهامه الفعلية وإما لدراسات وأبحاث مسندة إليه بصريح العبارة. وتحدد في الاتفاقيات الجماعية وعقود الشغل الفردية الشروط التي يستفيد ضمنها الأجير صاحب الاختراع من أجرة إضافية.
يعرض على المحكمة كل نزاع يتعلق بالأجرة الإضافية التي يمكن أن يتقاضاها الأجير على إثر اختراعه.
ب) تعتبر جميع الاختراعات الأخرى ملكا للأجير ، غير أنه إذا قام أجير باختراع من الاختراعات إما في أثناء قيامه بمهامه وإما في إطار نشاط المنشأة أو بمعرفة أو استعمال تقنيات أو وسائل خاصة بالمنشأة أو بفضل معطيات وفرتها له ، وجب على الأجير أن يخبر فورا مشغله بذلك في تصريح مكتوب يوجه في رسالة مضمونة الوصول مع إشعار بالتسلم.
يمكن في حالة تعدد المخترعين ، أن يقدم تصريح مشترك من لدن جميع المخترعين أو من لدن بعضهم فقط.
يحدد مضمون التصريح المذكور بنص تنظيمي.
للمشغل أجل ستة أشهر من تاريخ تسلم التصريح المكتوب الأنف الذكر قصد السعي للحصول على ملكية مجموع أو بعض الحقوق المرتبطة باختراع أجيره أو الانتفاع بها عن طريق إيداع طلب براءة لدى الهيئة المكلفة بالملكية الصناعية.
على أن الاختراع ينسب بقوة القانون إلى الأجير إذا لم يقم المشغل بإيداع طلب البراءة داخل الأجل المشار إليه أعلاه.
يجب أن ينال الأجير عن ذلك ثمنا عادلا تتولى المحكمة تحديده إذا لم يحصل في شأنه اتفاق بين الطرفين ، وتراعي المحكمة جميع العناصر التي يمكن أن يقدمها إليها بوجه خاص المشغل والأجير ، قصد تحديد الثمن العادل باعتبار المساهمات الأولية المقدمة من كلا الطرفين ورعيا لما يعود به الاختراع من منفعة صناعية وتجارية.
ج) يجب على كل من الأجير والمشغل أن يطلع الآخر على جميع المعلومات المفيدة حول الاختراع المقصود ، ويلزمان معا بالامتناع من اي كشف عن الاختراع قد يعيق كليا أو جزئيا ممارسة الحقوق التي يخولها هذا الباب.
كل اتفاق مبرم بين الأجير ومشغله في شأن اختراع قام به الأجير يجب أن يثبت كتابة وإلا اعتبر باطلا."

ففي شأن الاختراعات الحرة التي ينجزها الأجير خارج مكان الشغل، ولا يكون لإنجازها صلة بوسائل الشغل، تكون من نصيب الأجير.

أما الاختراعات الناتجة عن الشغل، والتي قد يتوصل إليها الأجير داخل المقاولة، وتحت تبعية للمشغل، ويكون إنجازها نتيجة اعتماده على وسائل وإمكانات الشغل، فإن هذه الاختراعات تكون من حق المشغل، لقاء أن يحصل الأجير، في هذه الحالة، وفي غالب الأحيان، على مقابل يكافأ به تقديرا لجهوده في التوصل إلى الاختراع

وبخصوص الاختراعات المختلطة، التي يوظف الأجير في التوصل إليها وسائل وإمكانات الشغل، لكن من غير تكليف مباشر من المشغل، ولا انصراف قصد هذا الأخير إلى إنجاز الاختراع من طرف الأجير، فهذا النوع من الاختراعات كان مثار خلاف في الرأي بين من يجعله حقا للأجير، وبين من يقول إنه حق للمشغل، وبين من يذهب إلى أنه حق مشترك بين الأجير والمشغل، وهذا هو الرأي الراجح.

وقد عرض قانون رقم 97-17 المتعلق بحماية الملكية الصناعية لهذه المسألة، واضعا قواعد قانونية تفصل في أحقية الاختراعات التي يتوصل إليها الأجير، ما لم توجد شروط تعاقدية تكون أكثر فائدة بالنسبة للأجير.

وهكذا فرق القانون المذكور بين الاختراع الذي يكون من حق المشغل، والاختراع الذي يستحقه الأجير، ونص على أنه "تعتبر ملكا للمشغل الاختراعات التي حققها الأجير خلال تنفيذه إما لعقد عمل يتضمن مهمة إبداعية تطابق مهامه الفعلية وإما لدراسات وأبحاث مسندة إليه بصريح العبارة. وتحدد في الاتفاقيات الجماعية وعقود الشغل الفردية الشروط التي يستفيد ضمنها الأجير صاحب الاختراع من أجرة إضافية"

ولبحث عنصر الأجر يلزم الوقوف عند أهم نقاطه، وهي: معنى الأجر، وتحديده، وأداؤه، ودعوى المطالبة به، ثم إثبات أدائه، وحمايته.

المبحث الأول: معنى الأجر وأداؤه

خصّص المشرع المغربي لعنصر الأجر أحكام قانونية في القسم الخامس من مدونة الشغل المغربية. فما هو الأجر؟ وكيف يتم تحديده؟

المطلب الأول: معنى الأجر وتحديده

يتناول في فقرة أولى معنى الأجر، ثم في فقرة ثانية كيفية تحديده.

الفقرة الأولى: معنى الأجر

عرف معنى الأجر تطورا ملحوظا، فكان، بداية، يعتبر ثمنا للعمل حيث كان ينظر، وقتئذ، إلى هذا العمل، كونه سلعة أو شيئا يجوز الحصول عليه لقاء ثمن معين، أما المعنى الجديد للأجر فصار ينظر فيه إلى غايته بوصفه وسيلة تعيش الأجير وأسرته، وبهذا المعنى صار للأجر طابع إنساني ومعيشي.

والجدير بالذكر أن مدونة الشغل سكتت عن تعريف عنصر الأجر، واقتصرت فقط في المادة 345 على تحديد الأجر حينما نصت على أنه " يحدد الأجر بحرية، باتفاق الطرفين مباشرة، أو بمقتضى اتفاقية شغل جماعية، مع مراعاة الأحكام القانونية المتعلقة بالحد الأدنى القانوني للأجر"[5].

---

5 مرسوم رقم 2.11.247 صادر في 28 من رجب 1432 (فاتح يوليو 2011) يتعلق بالزيادة في الحد الأدنى القانوني للأجر في الصناعة والتجارة والمهن الحرة والفلاحة، الجريدة الرسمية عدد 5959 بتاريخ 9 شعبان 1432 (11 يوليو 2011)، ص 3306.

وقد صاغ بعض الفقه في المغرب تعريفا للأجر بقوله: "كل مبلغ نقدي أو عيني يدخل ذمة الأجير مقابل الشغل الذي يقدمه إلى المشغل تنفيذا لعقد الشغل." (محمد الكشبور، عناصر عقد الشغل في القانون الاجتماعي المغربي، 1995، ص73)

وقد عرفت اتفاقية العمل الدولية رقم 95 لسنة 1949 الأجر بقولها: " يقصد بكلمة الأجور في هذه الاتفاقية بصرف النظر عن طريقة حسابها، ما يقدر نقدا من مرتب أو كسب ويحدد قيمته بالتراضي أو عن طريق القوانين واللوائح القومية أو يستحق الدفع بموجب عقد خدمة مكتوب أو غير مكتوب، أبرم بين صاحب العمل والعامل نظير عمل أنجز أو يجري إنجازه أو نظير خدمات قدمت أو يجري تقديمها."

الفقرة الثانية: تحديد الأجر

يستفاد من مقتضيات المادة 345 من مدونة الشغل[6]، والفصل 730 من قانون الالتزامات والعقود[7]، أن الأجر يكون محددا أو قابلا للتحديد؛ وقد يكون حصة محددة من المكاسب أو الحاصلات، كما يسوغ أن يكون بمقدار نسبي على الأعمال التي يجريها المؤاجر على يد الأجير.

ويشتمل الأجر على الأجر الاساس وبعض المنافع العينية والنقدية.

---

[6] تنص المادة 345 على ما يلي : " يحدد الأجر بحرية، باتفاق الطرفين مباشرة، أو بمقتضى اتفاقية شغل جماعية، مع مراعاة الأحكام القانونية المتعلقة بالحد الأدنى القانوني للأجر.
إذا لم يحدد الأجر بين الطرفين وفق المقتضيات الواردة في الفقرة أعلاه، تولت المحكمة تحديده وفق العرف. وإذا كان هناك أجر محدد سابقا افترض في الطرفين أنهما ارتضياه."

[7] يلزم أن يكون الأجر محددا أو قابلا للتحديد. ويسوغ أن يكون الأجر حصة محددة من المكاسب أو الحاصلات، كما يسوغ أن يكون بمقدار نسبي على الأعمال التي يجريها المؤجر على يد الأجير.

وقد عرضت لهذه المسألة المادة 57 من مدونة الشغل حينما نصت على أنه " يعتمد في تقدير الفصل التعسفي **الأجر الأساسي مع توابعه** وهي:

- **المكافآت**، والتعويضات المرتبطة بالشغل باستثناء مبالغ كان الأجير قد أنفقها بسبب الشغل ثم استردها، والتعويض المعطى للأجير عن تحمل مسؤولية، والتعويضات عن الأشغال الخطيرة والمضنية.

وتعرف **المكافأة عموما كونها** مبلغا من النقود يعطى إلى الأجير، إما تعبيرا عن رضا المشغل عنه، وإما لحسن سلوكه، ويمنح هذا المبلغ في مناسبات عديدة (كالزواج، الولادة، عيد وطني أو ديني).

- **الفوائد العينية (المنافع العينية):** هذه الفوائد العينية تدخل في حساب كثير من التعويضات، وتنظمها العقود أو الاتفاقيات أو القانون، وتتخذ شكل مزية عينية كالسكن والطعام والبنزين وغيره.

- **الحلوان:** هو مبلغ من النقود يدفع غالبا من الزبائن في بعض أماكن الشغل مثل المقاهي والمطاعم ودور السينما والمسارح والفنادق وغيرها.

وقد ذكرت المادة 376 من مدونة الشغل أن المبالغ المقتطعة من الزبناء في بعض الأماكن مثل الفنادق، والمقاهي، والمطاعم، وبصفة عامة، في سائر المؤسسات التجارية، التي تقتطع فيها مثل تلك المبالغ أو التي يتلقاها الأجراء من الزبناء هي من حق الأجير، وإذا كان هذا الحلوان لا يساوي الحد الأدنى للأجر فيكون على المشغل إكمال الحد الأدنى للأجر للأجير، وذلك "في المؤسسات التي يشتغل فيها أجراء لا تتكون أجورهم إلا من

الحلوان أو من الحلوان بالإضافة إلى أجر أساسي، والذي يتلقونه من الزبناء يدا بيد أو يقتطعه المشغل من الزبناء".

العمولة: غالبا ما يكون عبارة عن مبلغ يدفع إلى الأجير في شكل نسبة مئوية من صفقات أنجزها الأجير لمصلحة المؤسسة التي يعمل تحت إمرتها، وقد تكون جزءا من الأجر أو قد تكون الأجر كله.

المطلب الثاني: كيفية أداء الأجر

يجب أن يؤدى الأجر داخل الزمان والمكان المحددين بمقتضى القانون، كما يجب أن تؤدى الأجور بالعملة المغربية وكل شرط مخالف لذلك يكون لاغيا وعديم الأثر.

الفقرة الأولى: دورية الاداء (المكان والزمان)

تؤدى الأجور بحسب صفة الأجير:

- فإذا تعلق الأمر بفئة العمال، فإن الأجور تؤدى لهم مرتين في الشهر على الأقل على ألا تفصل بين المرتين أكثر من 16 يوما؛

- أما فئة المستخدمين فتؤدى لهم أجورهم مرة في الشهر على الأقل.

- أما إذا تعلق الأمر بفئة الوكلاء المتجولين، والممثلين، والوسطاء في التجارة والصناعة فإن اجورهم تؤدى لهم مرة كل ثلاث أشهر على الأقل

- أما إذا كان العمل بالقطعة، ففي حالة ما إذا كان العمل يتطلب أكثر من 15 يوما فتاريخ أداء الأجر يتحدد بحسب

الاتفاق شريطة تقديم أقساط كل 15 يوما مع استكمال الأجر في 15 يوما الموالية لتسليم الشغل.

• إذا كان العمل باليوم أو بالساعة، فيؤدى الأجر خلال 24 ساعة الموالية للفصل من للعمل أو 72 ساعة الموالية للمغادرة.

• إما إذا كان العمل بالساعة وعدد الساعات غير موزعة بشكل معلوم سابقا داخل الأسبوع، فيجب أداء الأجر للأجير عن كل ساعة من ساعات الشغل، وذلك في المجال غير الفلاحي.

الفقرة الثانية: تاريخ وساعة الأداء

يتعين أن يؤدى الأجر للأجير في ساعات وأماكن العمل ما لم يتفق الطرفان على خلافه، ويكون ممنوعا كل أداء للأجر في يوم راحة الأجير إلا استثناء، وذلك في مقاولات البناء أو مقاولات الأشغال العمومية، إذ يجوز تأدية الأجور في أيام الراحة بشرط أن تصرف للأجراء قبل الساعة التاسعة صباحا إذا صادف يوم الراحة يوم السوق الأسبوعي.

وقد أوجب القانون على المشغل، تحت مراقبة مفتشي الشغل، وضع ملصق ظاهر، يتضمن تحديدا واضح القراءة ليوم وتاريخ وساعة ومكان الأداء، بخصوص الأجور والأقساط المسبقة عن الاقتضاء، تسهيلا للاجير لاستلام أجره في وقت معقول.

ويلزم أن يتم البدء في أداء الأجور للأجراء على الساعة المبينة في الملصق المذكور، وأن يتم انهاء الأداء داخل مدة أقصاها ثلاثون دقيقة بعد الساعة المحددة لانتهاء الأداء، اللهم إلا إذا كان تطبيق هذه القاعدة غير ممكن بسبب قوة قاهرة.

ويجوز الخروج عن أحكام انطلاق الأداء وانتهائه حينما يتعلق الأمر بالمقاولات المنجمية، وأوراش البناء، والأشغال العمومية، والمعامل التي تشتغل باستمرار، وبالمقاولات التي يشتغل فيها أكثر من مائة أجير (369/2 مدونة الشغل)

المبحث الثاني: مظاهر حماية الأجر

تختلف مظاهر حماية الأجور بين القواعد العامة المستقاة من ظهير الالتزامات والعقود وقواعد مدونة الشغل المغربية، نركز فيها على الأحكام المنظمة لتقادم دعوى المطالبة بالأجر، وأحكام إثبات أدائه، وحمايته من المشغل والدائنين سواء كانوا دائني المشغل، أو دائني الأجير.

المطلب الأول: تقادم دعوى المطالبة بالأجر

أورد الفصل 388 قاعدة مفادها أن دعاوى الخدم، المتعلقة بأجورهم ومصروفاتهم وغيرها مما يكون بذلوه من الأداءات، والتي يستحقونها بموجب عقد إجارة الخدمة، وكذا دعاوى المخدومين ضد خدامهم لأجل التسبيقات التي يقدمونها إليهم، تتقادم بسنة **ذات ثلاثمائة وخمسة وستين يوما**، وتتقادم أيضا لنفس المدة دعاوى العمال والمستخدمين والمتجولين ومندوبي التجارة والصناعة لأجل رواتبهم وعمولاتهم ومصاريفهم، ومستحقاتهم عن العطلة السنوية، ودعاوى المخدومين وأرباب العمل من أجل تسبيقات الأجر المقدمة للعمال والمستخدمين والمتعلمين والمتجولين والمندوبين.

ولكن رفعت مدونة الشغل أمد التقادم إلى السنتين حينما نصت في المادة 395 على ما يلي « تتقادم بمرور سنتين كل الحقوق الناتجة عن عقود الشغل الفردية، وعن عقود التدريب من أجل الإدماج المهني، وعن عقود التدرج المهني، وعن الخلافات الفردية

التي لها علاقة بهذه العقود، أيا كانت طبيعة هذه الحقوق، سواء كانت نابعة عن تنفيذ هذه العقود أو عن إنهائها.»

ويشتمل وعاء الحقوق التي يطالها التقادم حسب المادة 395 أعلاه فيما يلي :

- كل الحقوق التي تنشأ عن عقود الشغل، سواء كانت عقود شغل فردية، أو عقود تدرج مهني، أو عقود تدريب من أجل الإدماج المهني، بصرف النظر عن طبيعة هذه الحقوق التي يطالها التقادم؛ سواء تعلق الأمر بحقوق نتجت في مرحلة تنفيذ عقد الشغل، أو في فترة إنهائه.
- الخلافات الفردية المتصلة بهذه العقود.

المطلب الثاني: إثبات أداء الأجر

قد يثور النزاع بين الأجير والمشغل بشأن أداء الأجر، فيدعي المشغل أنه أدى الأجر إلى الأجير، بينما يدعي الأجير أنه لم يقبض الأجر من المشغل، و من هنا تظهر مسألة إثبات أداء الأجر، وعلى الخصوص لما يتعلق الأمر بفرضية فصل الأجير من الشغل، فعلى الأجير، لكي يكون له الحق في الأجر، أن يثبت أداءه للشغل، بينما يكون على المشغل أن يثبت أداءه الأجر للأجير.

وتوجد وسيلتان خاصتان بقانون الشغل لإثبات أداء الأجور، هما **ورقة الأداء ودفتر الأداء**.

أولا: إثبات الأجر عن طريق ورقة الأداء

يتعين على المشغل، عند كل عملية تتعلق بالأداء، أن يسلم للأجير وثيقة تصلح لإثبات هذا الأداء، تسمى **ورقة الأداء، مع**

التزامه بأن يضمنها جميع البيانات المحددة بنص تنظيمي[8]، ويمكن تصنيف هذه البيانات كما يلي:

• بيانات **خاصة بالمشغل**، وهي:

اسمه العائلي والشخصي ومهنته وعنوانه ورقم انخراطه في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، أو اسم المقاولة ومقرها الاجتماعي؛

• **بيانات خاصة بالأجير وهي:**

اسمه الكامل، ورقم تسجيله بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

• **بيانات خاصة بالشغل المنجز من قبل الأجير وهي:**

تاريخ بدء العمل من قبل الأجير، ومدة الشغل المدفوعة الأجر مع بيان عدد الساعات الحقيقية والساعات الإضافية إن وجدت مع نسبة الزيادة المقررة.

• **بيانات خاصة بالأجر المتفق عليه وهي:**

مبلغ الأجر الإجمالي المستحق للأجير، ونوع ومبلغ الاقتطاعات، ونوع ومبلغ العلاوات المضافة إلى الأجر، وقيمة المنافع العينية إن وجدت.

إضافة إلى البيانات المشار إليها سلفا يجب على المشغل أن يوضح في ورقة الأداء عدد أيام العمل المطابقة للأجر المدفوع مع تحديد تاريخ تسلم بطاقة الأداء من طرف الأجير.

---

[8] قرار لوزير التشغيل والتكوين المهني رقم 05-346 صادر في 29 من ذي الحجة 1425 بتحديد البيانات التي يجب أن تتضمنها ورقة الأداء (ج. ر. بتاريخ 6 صفر 1426 - 17 مارس 2005).

ثانيا: دفتر الأداء

يمسك دفتر الأداء في شكل سجل من طرف المشغل، أو ممن ينوب عنه، ويتم فيه تدوين جميع البيانات التي تتضمنها ورقة الأداء، ويكون لزاما على مفتش الشغل أن يراقب هذا السجل أو ما يقوم مقامه.

ويعتبر مسك دفتر الأداء ضروريا سواء في المؤسسة كلها أو في جزء منها، أو في ورشة من أوراشها، مع وجوب أن تكون صفحاته مرقمة ومؤرخة وخالية من الفراغ والتشطيب ومؤشر عليها من قبل العون المكلف بالتفتيش، وأن تكون مختومة بخاتم المندوبية المكلفة بالشغل.

ويمكن للمشغل أن يستعيض عن دفتر الأداء بوسيلة ميكانوغرافية أو معلوماتية.

وتجدر الإشارة أخيرا إلى أنه يجب على المشغل، في حالة إقفال دفتر الأداء، الاحتفاظ به لمدة لا تقل عن سنتين من إقفاله.

ثالثا: توصيل إبراء الذمة

تحسبا من المشغل لكل مطالبة بعدية من الأجير، فإنه يعمد إلى الحصول من هذا الأخير على وثيقة او وصل تدفع عنه هذه المطالبة، يوقع عليها الأجير مبرئا بتوقيعه هذا ذمة المشغل من جميع الديون.

ولقد نظم الفصل 745 مكرر مرتين من ظهير الالتزامات والعقود هذه المسالة بشكل عام حينما قضى بأن " التوصيل الذي يعطيه العامل لصاحب العمل عند فسخ أو انقضاء العقدة بتصفية حساباته تجاهه يجوز نقضه خلال 30 يوما من توقيعه".

وهكذا يتضح من النص أعلاه أنه يلزم لصحة وصل الإبراء ما يلي :

- أن يشار في التوصيل إلى جملة المبلغ المدفوع للأجير؛
- أن يكون مكتوبا بخط اليد مع ايراد عبارة **"قرء وصودق عليه"** أو أن يتضمن توقيع شاهدين، يتارهما الأجير بنفسه إن كان أميا؛
- أن يحرر في نظيرين مع الإشارة إلى أن الأجير قد تسلم واحد منهما؛
- الإشارة إلى ميعاد السقوط، بشكل واضح ومقروء.

وفضلا عن أحكام وصل الإبراء المنظم بالقواعد العامة كما تبين في مقتضيات الفصل أعلاه، فإن المادة 73 من مدونة الشغل عرضت أيضا لما اسمته ب **"التوصيل عن تصفية كل حساب"**، وهو توصيل يسلمه الأجير للمشغل عند إنهاء العقد لأي سبب كان قصد تصفية كل الأداءات تجاهه. وتجدر الإشارة إلى أن أي صلح يجريه الأجير مع المشغل عما يجب لفائدته بفعل تنفيذ العقد أو إنهائه يعد باطلا وعديم المفعول.

وقد أوجب المشرع (74 مدونة الشغل) أن يتضمن التوصيل بتصفية كل حساب، تحت طائلة البطلان، البيانات التالية :

- المبلغ المدفوع مع بيان مفصل للأداءات،
- أجل سقوط الحق المحدد في 60 يوما مكتوبا بخط اليد تسهل قراءته؛
- ضرورة الإشارة إلى أن التوصيل قد حرر في نظيرين سلم أحدهما للأجير؛

- إمكانية التراجع عن التوصيل داخل 60 يوما من تاريخ توقيعه، يشرط أن يمارس التراجع بواسطة رسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل، ويشار في الرسالة إلى تحديد الحقوق وإمكانية رفع الدعوى أمام المحاكم المختصة؛

- توقيع الأجير متبوعا بعبارة " قرأت ووافقت"أي الأجير.

المطلب الثالث: صور حماية الأجر

تدخلت مدونة الشغل لبسط الحماية اكثر على أجر الأجير مما قد يتهدده معيشيته من بعض تصرفات المشغل والدائنين.

الفقرة الأولى: حماية الأجر من دائني الأجير نفسه

الثابت حسب قواعد المسطرة المدنية أنه "يمكن لكل دائن ذاتي أو اعتباري يتوفر على دين ثابت إجراء حجز بين يدي الغير بإذن من القاضي على مبالغ ومستندات لمدينه والتعرض على تسليمها له". فهل يجوز، تبعا لهذه القاعدة، لدائني الأجير أن يقيموا حجزا على مبلغ الأجر بين يدي المشغل؟

لقد عرضت المادة 387 من مدونة الشغل لهذه المسألة، فوضعت قواعد واضحة، نوردها كاملة لوضوحها كالتالي:

"يمكن إجراء الحجز على الأجور المستحقة لأي أجير، مهما كان نوعها ومبلغها، إذا كانت دينا له على مشغل واحد أو أكثر، على ألا يتجاوز الحجز النسب التالية من الأجر السنوي:

- جزءا من عشرين جزءا من الحصة التي تقل عن أربعة أضعاف الحد الأدنى القانوني للأجر، أو تعادل هذه النسبة؛

- عشر الحصة التي تفوق أربعة أضعاف الحد الأدنى القانوني للأجر، وتقل عن ثمانية أضعاف الحد الأدنى القانوني للأجر، أو تعادل هذه النسبة؛

- خمس الحصة التي تفوق ثمانية أضعاف الحد الأدنى القانوني للأجر، وتقل عن اثني عشر ضعفا للحد الأدنى القانوني للأجر، أو تعادل هذه النسبة؛

- ربع الحصة التي تفوق اثني عشر ضعفا للحد الأدنى القانوني للأجر، وتقل عن ستة عشر ضعفا للحد الأدنى القانوني للأجر، أو تعادل هذه النسبة؛

- ثلث الحصة التي تفوق ستة عشر ضعفا للحد الأدنى القانوني للأجر، وتقل عن عشرين ضعفا للحد الأدنى القانوني للأجر، أو تعادل هذه النسبة؛

- لا حد بالنسبة للحصة من الأجر السنوي، التي تفوق عشرين ضعفا من الحد الأدنى القانوني للأجر".

الفقرة الثانية: حماية الأجر من المشغل

قضت المادة 375 من قانون الالتزامات والعقود بأن المقاصة تقع حينما يكون كل من الطرفين دائنا للآخر ومدينا له بصفة شخصية

فهل يجوز للمشغل الذي يقرض الأجير قرضا أن يستفيد من هذا النص القانوني؟

إنه إذا طبقت هذه القاعدة العامة، فسيلحق الضرر حتما بالأجير، ولتم المساس بمبدأ معيشية الأجر، لذلك لا مناص من تطبيق القواعد الخاصة الواردة بمدونة الشغل والتي نصت في

مادتها 386 منها على عدم جواز استرداد المشغل قرضه إلا على شكل أقساط لا يمكن أن تتجاوز كل قسط منها عشر الأجر الحال الأداء.

الفقرة الثالثة: حماية الأجر من دائني المشغل

خلافا للفصل 1248 من ظهير الالتزامات والعقود والذي يجعل امتياز الأجور في الرتبة الرابعة، قضت المادة 382 من مدونة الشغل على ان الأجر تكون له المرتبة الأولى على جميع منقولات المشغل، ويكون من حق الأجير أن يقيم دعوى مباشرة على صاحب البناء في حدود ما له على المقاول